

# Aufgaben vernetzt mit allen Experten lösen

Gesellschafter-Geschäftsführer fühlen sich angesichts diverser rechtlicher Änderungen und kontinuierlich sinkender Umlaufrenditen verunsichert, wie sie mit ihren Pensionszusagen umgehen sollen. Ein weites Feld für die bAV-Beratung und eine ganz neue Rolle für Finanzdienstleister.

Was einmal auf den Weg gebracht wurde, hält nicht ein Leben lang. Diese Aussage trifft jedenfalls auf die aktuelle Situation in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und der Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)-Versorgung zu. Denn Einflussfaktoren wie Lebenserwartung, Finanzmärkte, Rechtsprechung und Erlasse aus dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) erzeugen einen kontinuierlichen Anpassungsdruck. Einmal erteilte Versorgungszusagen stehen daher immer häufiger auf dem Prüfstand. Die meisten Versorgungszusagen wurden vor zehn oder 20 Jahren abgeschlossen und schlummern seitdem in den Aktenord-

nern. In der Zwischenzeit hat dieser Durchführungsweg jedoch zahlreiche Änderungen erfahren, die sich finanziell auswirken. Doch in der Praxis werden diese Themen häufig so lange hinausgeschoben, bis sich die Angelegenheit zu einem echten Sanierungsfall entwickelt hat. Dann beginnt der Wettlauf gegen die Zeit.

In der Vergangenheit wurde in der bAV eine GGF-Versorgung eher aus steuerlichen Erwägungen initiiert als aus Gründen der Vorsorge. Eine Gesamtsicht, die die verschiedenen Interessen von Gesellschafter-Geschäftsführer und Unternehmen gleichermaßen berücksichtigt hätte, war meist Fehlanzeige. Ge-

sellschafter-Geschäftsführer stellen derzeit fest, dass Pensionsverpflichtungen mit den bestehenden Rückdeckungsversicherungen oftmals nicht mehr erfüllt werden können. Dies kann dann besonders kritisch werden, wenn Verhandlungen zur Nachfolgeregelung anstehen. Dann können Pensionszusagen zu einer echten Belastung werden. Die belastungsfreie Übergabe des Unternehmens an einen Nachfolger kann unter Umständen viel mehr wert sein als eine gute Rente aus der Pensionszusage. Gesellschafter-Geschäftsführer würden daher eher auf die Rente verzichten, wenn sie ihr Unternehmen zu einem guten Preis veräußern könnten.

## Diverse Instrumente zur Hand

Neben dem Verzicht hat ein Berater weitere Instrumente, um eine Pensionszusage neu zu gestalten: die Ausfinanzierung, die Abfindung, die Umstrukturierung oder die Auslagerung. Bevor jedoch eine dieser Maßnahmen umgesetzt wird, sollte eine Grundsatzfrage beantwortet werden: Sind die einst formulierten Versorgungsziele für den Gesellschafter-Geschäftsführer immer noch aktuell? Je näher der Zeitpunkt für den Ausstieg aus dem Unternehmen rückt, desto drängender werden für einen Gesellschafter-Geschäftsführer weitere Aspekte: „Ist meine Pensionszusage vor dem Zugriff Dritter geschützt?“ und „Finde ich einen Nachfolger für mein Unternehmen und kann ich dieses zu einem guten Preis

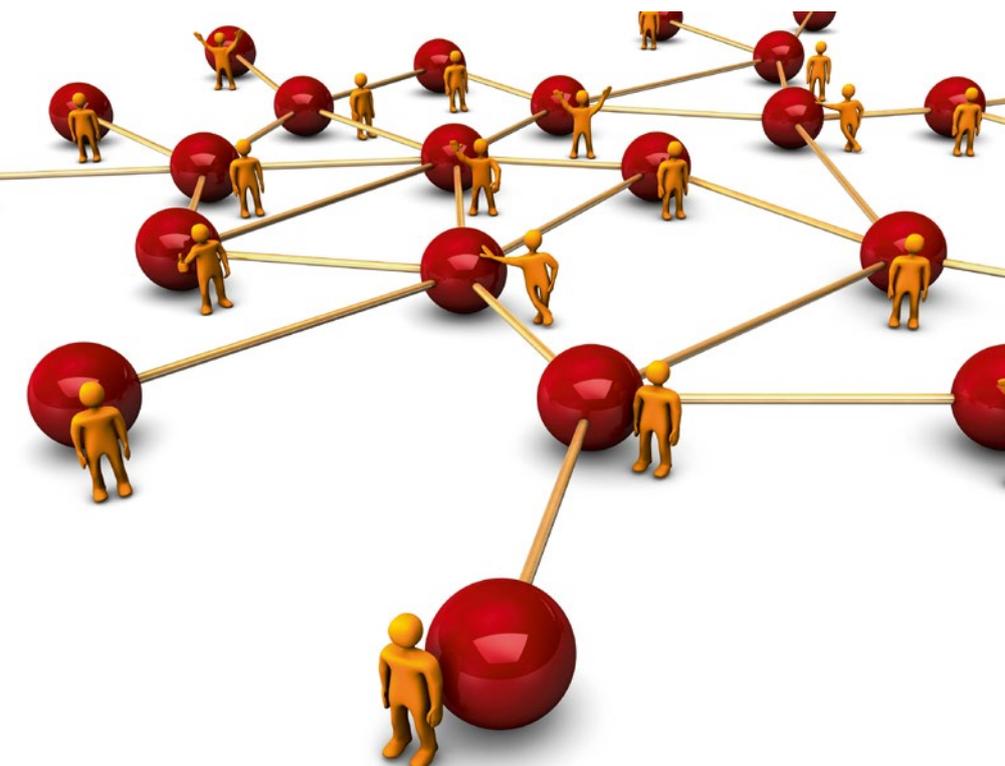


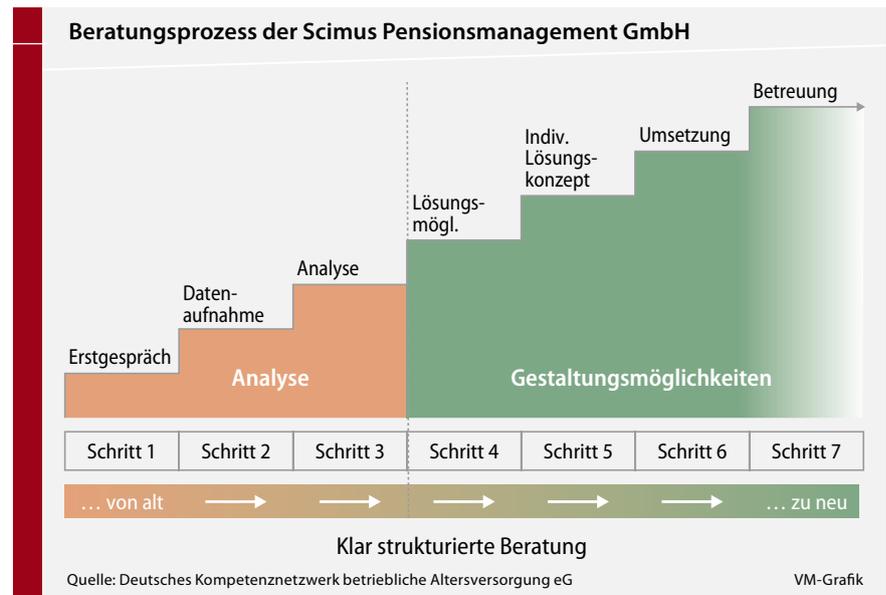
Foto: © style-photography.de / fotolia.com

ohne hohe Pensionslasten verkaufen?“. Die zielgenaue Finanzierung einer Pensionszusage ist schwer zu kalkulieren. Bis zu welchem Endalter würde ein Käufer eine solche Verpflichtung kalkulieren? Welchen Betrag würde er dafür vom Kaufpreis abziehen? Fragen, die die Nachfolgeregelung erheblich erschweren. Besteht der Gesellschafter-Geschäftsführer auf der vereinbarten Rente, muss der Nachfolger damit rechnen, die Rente an den Ex-Chef aus den laufenden Einnahmen des Unternehmens zahlen zu müssen. Im Todesfall ist dann zusätzlich noch eine Steuerzahlung durch die gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellungen fällig. Hat der Gesellschafter-Geschäftsführer dagegen entschieden, auf die Rente aus der Pensionszusage zu verzichten, muss geklärt werden, welche steuerlichen Konsequenzen sich daraus für den Gesellschafter-Geschäftsführer und das Unternehmen ergeben.

### Hohe Anforderungen

Eine individuelle Analyse ist vor dem Hintergrund der Interessenabwägung zwischen Gesellschafter-Geschäftsführer und Unternehmen dringend zu empfehlen. Dabei hilft ein mehrstufiger Prozess (siehe Abbildung oben), der vom Erstgespräch bis zur Umsetzung individueller Lösungskonzepte durchaus drei bis sechs Monate, in schwierigen Fällen auch ein Jahr dauern kann. Die Anforderungen an die Berater sind in einer strukturierten Beratung hoch, denn sie müssen in der Lage sein, vernetzt zu denken und Vertreter aller erforderlichen Fachgebiete an den Tisch zu holen. Dies kann am besten in einem Netzwerk erfolgreich gelöst werden. In den meisten Fällen sind vier bis fünf Experten erforderlich. Neben einem Koordinator, einem Rentenberater und einem Juristen werden gerade bei Umstrukturierungen zusätzlich ein Aktuar und ein Steuerberater benötigt, um Themen wie „verdeckte Gewinnausschüttung“ oder „verdeckte Einlage“ rechtssicher zu lösen.

Um vernünftige Gestaltungsmöglichkeiten für bestehende Zusagen entwi-



ckeln zu können, hat sich das lang erwartete BMF-Schreiben vom 14. August 2012 als sehr hilfreich erwiesen. Das Bundesfinanzministerium hat darin eine wichtige Weichenstellung vorgenommen, die alle Betroffenen aufatmen ließ. Denn Eingriffe in bestehende Zusagen waren von nun an möglich. Doch was hat das BMF im August 2012 im Detail entschieden? In Kurzform: Sofern nur auf künftig zu erdienende Anwartschaften verzichtet wird, liegt steuerrechtlich keine verdeckte Einlage mehr vor. Ein Verzicht auf bereits erdiente Versorgungsansprüche führt jedoch in der Regel zu einer verdeckten Einlage. Diese Möglichkeit kann nunmehr für eine Umstrukturierung genutzt werden.

Welche Dimension diese wegweisende BMF-Entscheidung hat, zeigt der fol-

### Kompakt

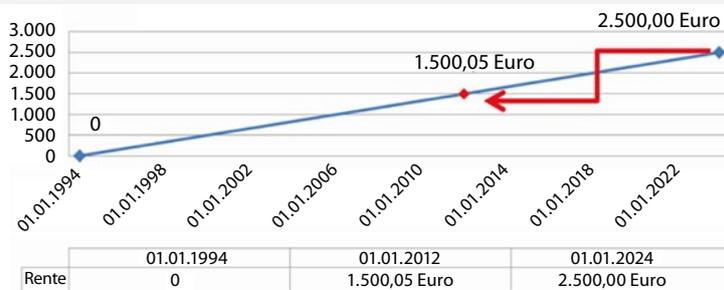
- Die bAV und die Gesellschafter-Geschäftsführer(GGF)-Versorgung haben mit diversen Einflussfaktoren zu kämpfen.
- Eine Konsequenz: Einmal erteilte Versorgungszusagen stehen oft auf dem Prüfstand.
- Ein aktuelles BMF-Schreiben ermöglicht nun eine vernünftige Gestaltung für bestehende Zusagen.

gende Fall, der auf die Zeit vor dem 14. August 2012 zurückblickt: Ein Geschäftsführer hatte zum 1. September 2012 einen Rentenanspruch von rund 1.500 Euro erdient (siehe Abbildung auf Seite 38). Die bereits erdienten Ansprüche werden auch als Past-Service bezeichnet. Noch zu erdienende Anwartschaften (Future-Service) beliefen sich zu diesem Zeitpunkt auf rund 1.000 Euro. Um einen guten Verkaufspreis für sein Unternehmen zu erzielen, erklärte sich der betroffene Geschäftsführer kurzerhand bereit, auf den Future-Service zu verzichten, ohne jedoch die einkommensteuerlichen Konsequenzen zu kennen. Bei einem Verzicht ging das Finanzamt bis dato in der Regel von einem fiktiven Zufluss beim Gesellschafter-Geschäftsführer aus, hatte er doch einfach ausgedrückt seinem Unternehmen eine „Rentenschuld“ in Höhe von 1.000 Euro monatlicher lebenslanger Rente erlassen. Dafür hätte er in dem Beispielfall zum Zeitpunkt des Verzichtes einen so genannten Wiederbeschaffungswert, der sich aus monatlich 1.000 Euro ergibt, als verdeckte Einlage privat versteuern müssen. Dies wäre ein Betrag von rund 250.000 Euro gewesen.

Das Beispiel zeigt, dass bei einem Verzicht auf den Future-Service in der Vergangenheit beachtliche Summen zustande kommen konnten, die steuerlich relevant waren. Der Verzicht auf den Fu-



### Ermittlung des erdienten Anspruchs



Quelle: Deutsches Kompetenznetzwerk betriebliche Altersversorgung eG

VM-Grafik

ture-Service war mithin meist keine Option. Doch mit dem BMF-Schreiben vom 14. August 2012 kann dieser Verzicht eine interessante Gestaltungsmöglichkeit eröffnen. Erklärt sich der Gesellschafter-Geschäftsführer mit dem Verzicht auf den Future-Service einverstanden, sollten die Versorgungsbausteine aus dem Past-Service in ihrer Gesamtheit neu sortiert werden. Dabei geht es zumeist um Ansprüche aus einer Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente. In der Praxis stößt man am häufigsten auf die Empfehlung zur Reduktion, welche in der Folge alle Ansprüche aus allen Bausteinen gleichermaßen vermindert. Die Konsequenzen daraus werden meist nicht erläutert. Ein Beispiel: Welchen Bedarf hat ein Geschäftsführer im Falle einer vorzeitigen Invalidität? Diese ist unter Umständen komplett über eine Rückdeckungsversicherung abgesichert. Eine andere und aus meiner Sicht die richtige Strategie ist es, individuell zu analysieren, für welche Einzelbausteine der Gesellschafter-Geschäftsführer tatsächlich noch einen Bedarf hat.

Bei jedem Leistungsbaustein sollte daher geprüft werden, ob es sinnvoll ist, in gleichem Maß abzusenken, diesen im Unternehmen zu belassen, besser auszulagern oder gar durch eine wertgleiche

Umrechnung zugunsten eines anderen Bausteins aufzulösen. Man kann auch zum Schluss kommen, die Leistungsbausteine komplett abzufinden.

### Positive Sanierungseffekte

Durch die Analyse und Sanierung der Pensionszusage können für das Unternehmen und den Gesellschafter-Geschäftsführer mehrere positive Effekte zugleich erreicht werden. Im Gesamtkonzept kann es zu einer Kostenreduktion um bis zu 60 Prozent gegenüber einer Ausfinanzierung der gesamten unveränderten Zusage auf Versicherungsbasis kommen. Der Insolvenzschutz kann verbessert werden. Auch nach Eintritt in die Rente ist dieser Aspekt für den ausgeschiedenen Geschäftsführer wichtig, hängt er mit seiner Pensionszusage doch ein Leben lang am Wohl des Unternehmens. Darüber hinaus können spätestens zum Rentenbeginn die Steuer- und die Handelsbilanz von den Rückstellungen bereinigt werden. Außerdem hat der Geschäftsführer realistische Chancen, das Unternehmen nach seinem Rentenbeginn belastungsfrei an einen Nachfolger zu übergeben.

Fazit: Wer sich also frühzeitig mit dem Thema Pensionszusage beschäftigt, schafft Planungssicherheit für den Gesellschafter-Geschäftsführer und das Unternehmen. Vorhandene Risiken werden bewusst wahrgenommen und können beseitigt oder zumindest deutlich reduziert werden. Die Pensionszusage erfüllt die gewünschten Ziele des Gesellschafter-Geschäftsführers. Und wer als Finanzdienstleister nicht nur frühzeitig mit seinen Kunden darüber spricht, sondern die Aufgabe vernetzt mit allen erforderlichen Experten löst, nimmt eine ganz neue Rolle ein. Denn er agiert weniger als der klassische Berater denn vielmehr als Risiko-Manager. ■



**Autor:** Christian Zorn, Mitglied im Deutschen Kompetenznetzwerk betriebliche Altersversorgung e G, DK bAV.